

EL ACCESO DE LA MUJER A LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD EN ESPAÑA: PROBLEMAS, LIMITACIONES Y RETOS.

Angélica Maritza Berrio Manrique
Universidad de Salamanca

RESUMEN

En el presente artículo analizaremos, desde la perspectiva biológica y social, y mediante estudios estadísticos, informes y experimentos de varias disciplinas, la actualidad de los retos a los que se enfrentan las mujeres españolas para lograr sobresalir en sus respectivos campos como las máximas responsables a la vez que analizaremos su camino a los altos cargos de la Ciencia. Definiciones básicas para la comprensión de este estudio serán el sexo y género: según la Organización Mundial de la Salud: el *sexo* hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres, mientras que el *género* se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.

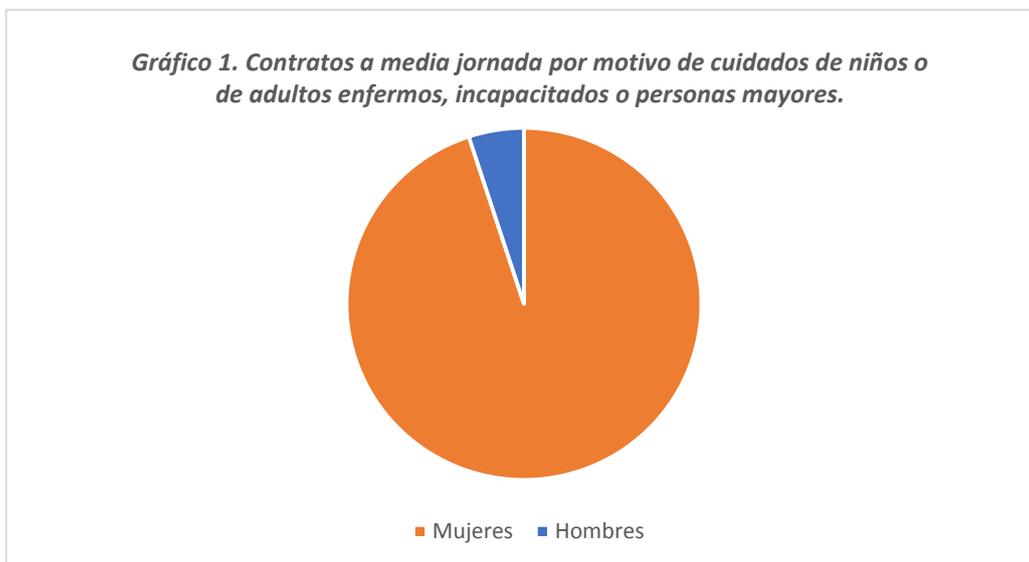
La incorporación de la mujer a los altos puestos a nivel laboral y académico presenta numerosos retos en la actualidad. Vemos cómo las mujeres aún son menos en el mercado laboral, además de estar estancadas en los niveles medios y bajos (INE, 2022). Buscaremos las razones que influyen en este problema. Para ello analizaremos la segregación laboral por sexos que existe en la sociedad, la situación actual del acceso a los altos puestos directivos de las mujeres, tanto en administración como en ciencias, para luego adentrarnos en la influencia de la cuestión del sexo como característica biológica y de cómo las construcciones sociales en torno a éste promueven sesgos inconscientes que hacen a las mujeres muy difícil escalar hasta las más altas posiciones en sus respectivas carreras.

I. EL ENTORNO LABORAL: SEGREGACIÓN POR SEXOS

La segregación laboral de las mujeres se refiere a dos aspectos, principalmente: el primero de ellos, la “feminización” o “masculinización” de ciertas profesiones, llamada segregación horizontal; y la segunda, que resulta de la mayor presencia masculina en puestos de más alto nivel y más exigentes formativa y profesionalmente, o que impliquen mando o responsabilidad, llamada segregación vertical (Barberá, 2011).

En el caso español, el entorno laboral para las mujeres presenta grandes retos ya que, aunque ellas tengan un trabajo remunerado, son las que asumen también el trabajo doméstico y de cuidado de niños, enfermos y discapacitados en el hogar.

Gráfico 1. Contratos a media jornada por motivo de cuidados de niños o de adultos enfermos, incapacitados o personas mayores.



Fuente: INE, 2021. Elaboración propia.

De acuerdo con los datos del INE (2021), según se muestra en el Gráfico1, los contratos a media jornada por motivo de cuidados corresponden a mujeres en un 95%, específicamente 337.300 contratos corresponden a ellas versus 79.900 que corresponden a ellos. Este es uno de los principales factores que da comienzo a un largo lastre para ellas en el desarrollo de sus carreras y en el acceso a puestos directivos en todos los sectores laborales.

II. SITUACIÓN EN ACCESO A LOS ALTOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LAS MUJERES EN ESPAÑA.

Por otra parte, y refiriéndonos ya a su presencia en los altos puestos directivos, en España según los datos del Instituto Nacional de Estadística en los puestos directivos y de gerencia los hombres doblan en cantidad a los de las mujeres.

*Gráfico 2. Ocupados por sexo y ocupación: Directores y gerentes
Valores absolutos respecto del total de cada sexo*



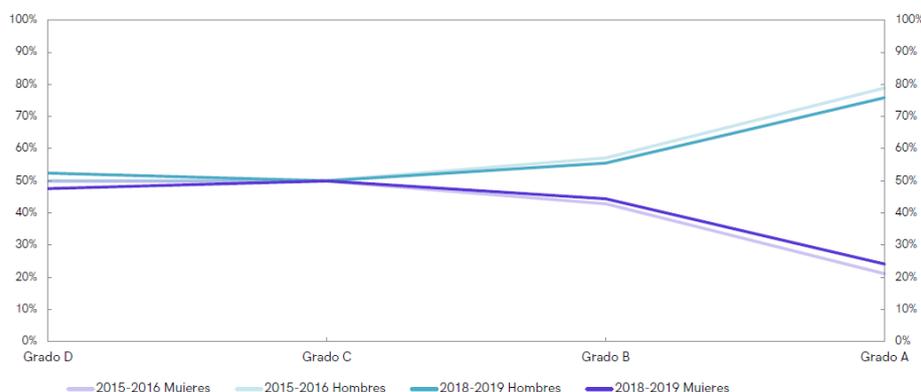
Fuente: INE 2021. Elaboración propia

Como vemos en el gráfico 2, del total de ocupados por sexo, y en referencia a los puestos de directores y gerentes hay 546.800 puestos que corresponden a hombres, mientras solo 273.200 corresponden a mujeres, esto es un 67% recae en ellos y tan sólo un 33% en ellas.

En el Ibex 35 tenemos un claro ejemplo de segregación: a diciembre de 2021, solo 5 empresas estaban lideradas por mujeres, dos de ellas, por herencia familiar. Las mujeres en los Consejos de estas empresas son tan sólo el 23%, por debajo de la recomendación mínima de la Comisión Nacional del Mercado de Valores que para finales de este año es del 40% (Código de Buen Gobierno, 2020). Además, las políticas que favorecen la diversidad de género en las empresas han disminuido y se sitúan en tan solo un 26% (Grant Thornton, 2021) con lo que vemos que tienen poca acogida.

Pasando al mundo de la Universidad, sabemos que las altas esferas también están reservadas en su mayoría para los hombres, tan sólo hay un 22.5% de catedráticas en las universidades españolas (Ministerio de Universidades de España, 2020). La rectora de la Universidad de Huelva, María Peña al ser entrevistada sobre el tema dice lo siguiente: “para llegar a ser catedrática hay que superar unos altísimos niveles de exigencia profesional y un gran currículum investigador para lo que las mujeres siguen teniendo impedimentos de toda clase”. Sabemos también que la carrera científica es altamente jerarquizada, lo que hace que los sesgos en contra de ellas se conviertan en sesgos acumulativos que redundan en una pobre representación de las mujeres en los altísimos puestos de la Universidad. El gráfico 3 ilustra muy bien este hecho: es el denominado “gráfico de tijera” que muestra como en los puestos bajos y medios hay paridad entre hombres y mujeres, pero según se sube de categoría las mujeres no paran de bajar mientras los hombres suben.

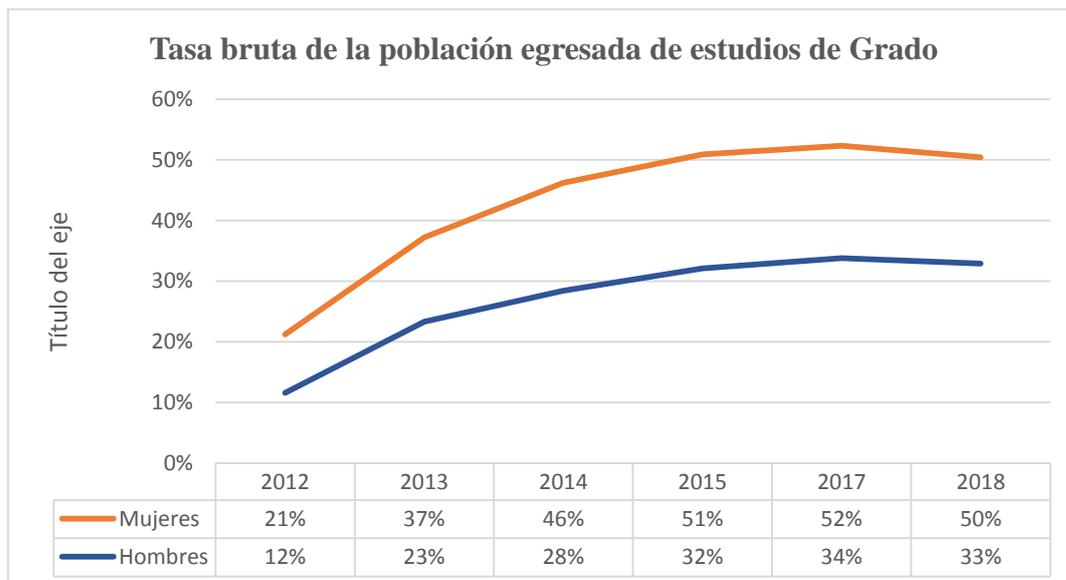
Gráfico 3. Evolución de la distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades según categoría investigadora. Cursos 2015-16 y 2018-19. (En porcentaje del total del personal investigado)



Fuente: Ministerio de Ciencia y Educación, 2021, Pág. 36.

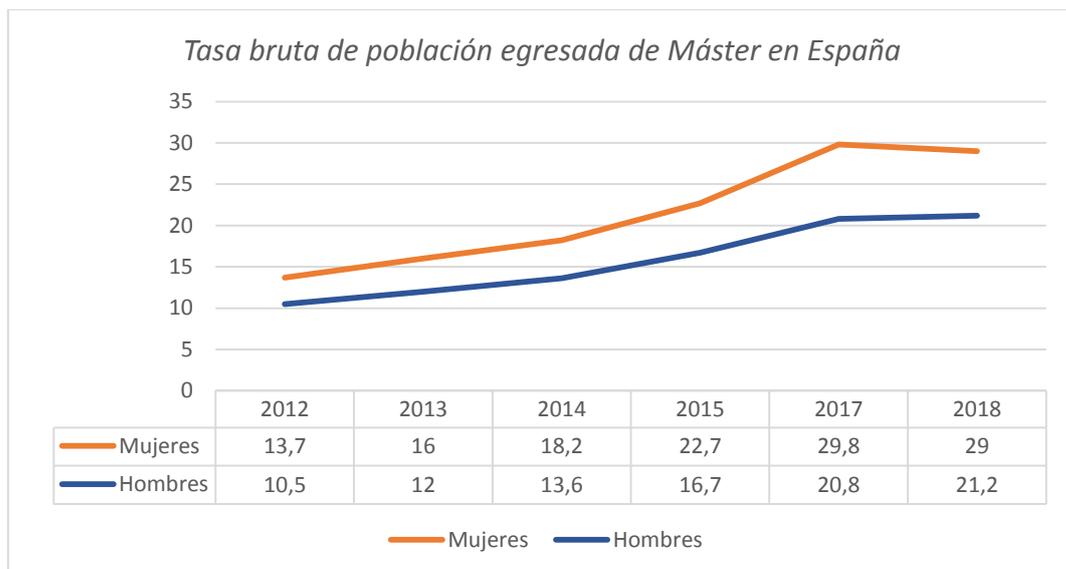
Sin embargo, si, además, alejamos el zoom y analizamos la distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en las universidades vemos que ellas empiezan siendo más como graduadas en estudios de grado y máster, en doctorado encuentran la igualdad y empiezan a desplomarse según van avanzando en su carrera investigadora como puede verse en el gráfico 4:

Gráfico 4. Panel A.



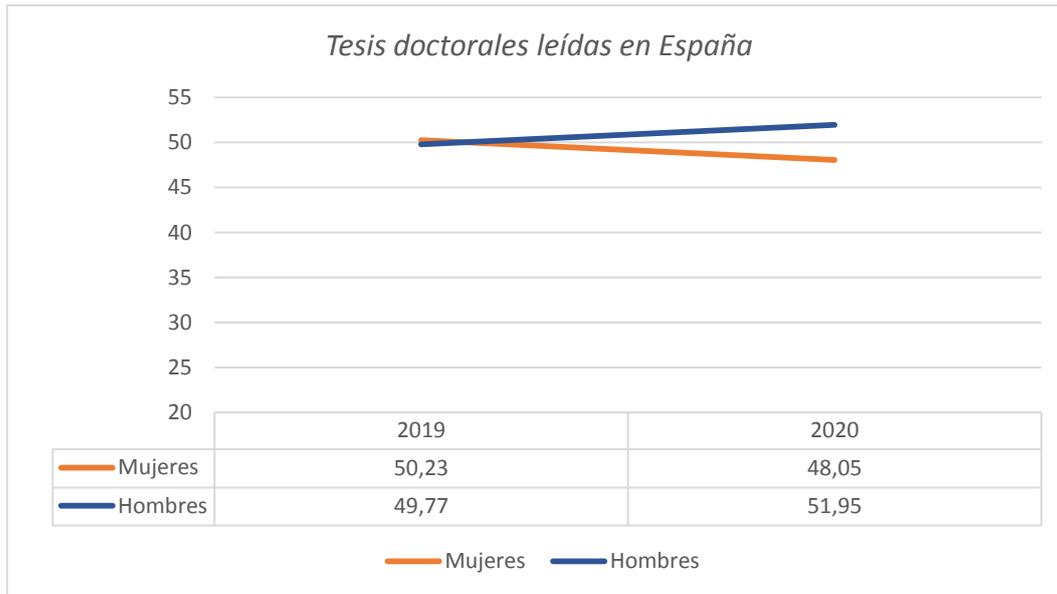
Fuente: INE. Elaboración propia.

Panel B.

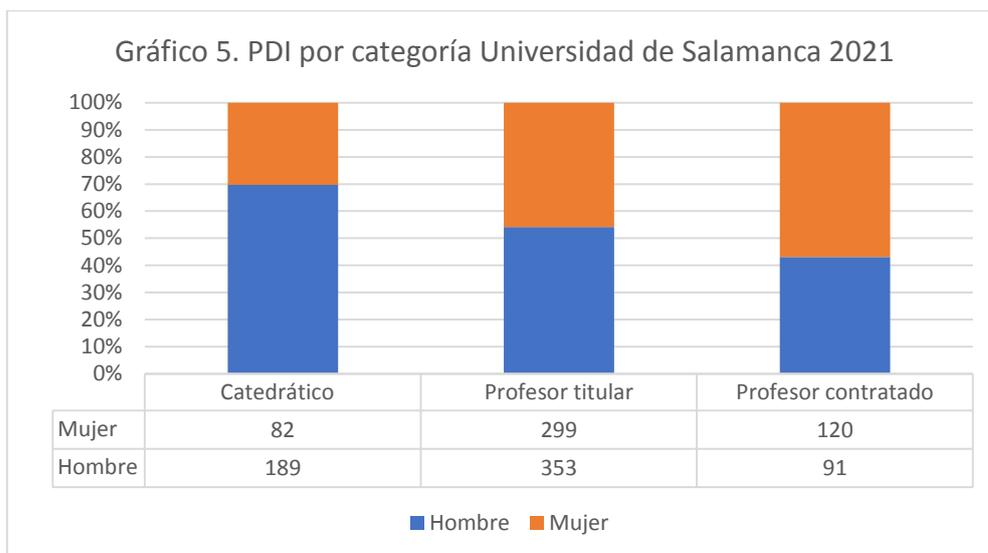


Fuente INE, 2021, elaboración propia.

Panel C.



Si escogemos a la Universidad de Salamanca como una muestra de la situación de las Universidades españolas, vemos que según se sube de categoría las mujeres disminuyen, una tendencia que no cambia desde 2014 (Jiménez Tello, 2021).



Fuente: Indicadores universidad de Salamanca. 2021.

En el gráfico 6, observamos que, si pasamos a los máximos niveles de dirección y rectorado, las cifras son esclarecedoras: ellas ya son una clara minoría.

Gráfico 6.



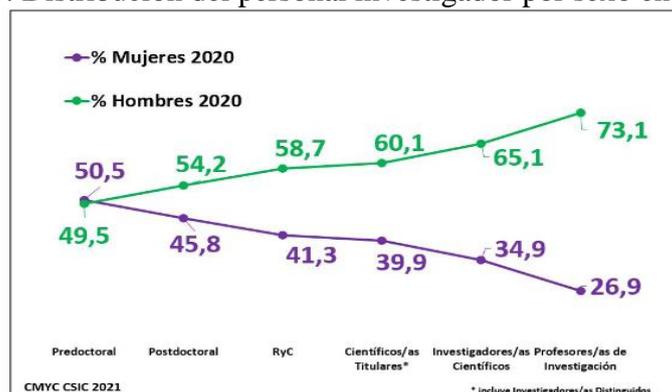
Fuente: Científicas en cifras. Ministerio de Ciencia e Innovación. 2021.

III. SITUACIÓN EN ACCESO A LOS ALTOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA EN ESPAÑA.

Los datos nos muestran que las mujeres graduadas en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en España creció en el año 2015 hasta situarse en el 13.3%, desde entonces ha tenido una bajada continuada hasta situarse en el 11.9% en 2019, en el campo de las STEM la caída de las mujeres empieza pronto y está influida por estereotipos sexistas que están fuertemente arraigados en nuestra sociedad según muestras recientes estudios (Master, et al. 2021).

Analizaremos el caso del CSIC, por atípico ya que, como hemos visto, los altos puestos directivos en todas las ramas están ocupados en su mayoría por hombres. Aunque en su plantel directivo el CSIC cuenta con un 66% de mujeres, al analizar todos los demás ítems como el índice del techo de cristal, porcentaje de doctorandas, dirección de ICUs o en el análisis de todas las áreas de investigación encontramos una minoría de mujeres, y, la tijera que hemos mostrado con anterioridad con respecto al avance de hombres y mujeres todos los demás altos cargos, en el CSIC se vuelve ya no una tijera, sino un alicate:

Gráfico 7. Distribución del personal investigador por sexo en el CSIC 2021



Fuente: Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC. Informe: mujeres investigadoras 2021.

“El porcentaje de doctorandas está bajando desde hace ya varios años en España y en Europa con lo que si la cantera de investigadoras se reciente será más difícil llegar a la igualdad”, según la presidenta del CSIC, Rosa Menéndez. Como hemos visto se da la paradoja de que, aunque de cara a la dirección del organismo haya una mayoría de mujeres, quienes promocionan con sus proyectos son en su mayoría hombres.

Analizaremos ahora dos perspectivas que van indisolublemente unidas a la hora de buscar los motivos para todos los datos que hemos visto con anterioridad:

IV. MOTIVOS DE LA SITUACIÓN: LA CUESTIÓN BIOLÓGICA Y SOCIOCULTURAL

Partimos de una premisa básica: biológicamente los hombres y las mujeres tienen diferencias significativas dado el dimorfismo sexual de nuestra especie, pero ¿por qué éste marca las pautas de lo que la sociedad espera de una mujer? ¿Son suficientes estas diferencias para determinar las capacidades de ellas?

El dimorfismo sexual se define como las variaciones en la fisonomía externa, forma, coloración o tamaño, entre machos y hembras de una misma especie. En los humanos las mujeres a partir de la adolescencia, acumulan grasa alrededor de las caderas, muslos, glúteos y pecho, contrario a los hombres. Las diferencias también son sustanciales en características como el peso, la altura, la capacidad pulmonar, la masa y composición muscular, longitud de las extremidades, el tamaño del corazón, la densidad ósea (Gottau, 2021); por citar una sola parte de ellas, de ahí que una de las conquistas más grandes de las mujeres haya sido lograr participar en sus propias categorías deportivas y así entrar en el deporte profesional. Sabemos, sin embargo, que la mayoría de los deportes tienen mucho que ver con la ausencia de mujeres en el comienzo de los juegos como competición oficial ya que la mayoría de ellos potencian la fuerza y la resistencia, cualidades para las que el cuerpo masculino está mejor adaptado. Esto no quiere decir que las mujeres no puedan practicar estos deportes. Las diferencias expuestas no hacen inferior a ningún sexo, solo no-comparables en este ámbito. Una clave importante que nos dan los deportes de alto nivel es que las mujeres sí pueden ser competitivas, especialmente si están en un ambiente exclusivamente femenino.

Sabemos, por otra parte, que el peso de la reproducción esta inequitativamente repartido en la naturaleza: el coste del desarrollo del feto, el parto, el postparto y el puerperio recae exclusivamente en ellas, como es obvio (Álvarez, 2012). Y aunque con el avance de los tiempos y el cambio de paradigma que supone que las mujeres no necesiten ya de un protector/proveedor y por lo tanto exijan vehemente el derecho de tener un proyecto de vida más allá de la familia consiguiendo incorporarse al mercado laboral, no encontramos ni el menor atisbo de que sus pares masculinos estén repartiendo las responsabilidades familiares de forma equitativa, con lo que con este avance, paradójicamente, las responsabilidades de ellas no han hecho más que multiplicarse.

Adentrándonos en la parte socio-cultural, señalaremos uno de los más importantes descubrimientos en el campo de las Neurociencias: la plasticidad neuronal del cerebro. Sabemos que el cerebro del ser humano (Donna y J. Cech, 2012) es capaz de adaptarse y seguir aprendiendo durante toda la vida y, gracias a otra rama de la ciencia llamada epigenética sabemos que los genes se expresan moldeados también por las experiencias de vida del sujeto. También sabemos que según las actividades que realice un individuo, la zona respectiva encargada para tal tarea en el cerebro irá creciendo en número de neuronas y desarrollando un mayor tamaño: el ambiente y las actividades que haga el sujeto, moldean también su funcionamiento cerebral. Estos, son descubrimientos muy recientes, por lo que aún hoy podemos ver charlas que asocian el tamaño y la cantidad de redes neuronales en el cerebro humano como causa y no como la consecuencia de nuestras experiencias y educación: la diferencia entre el “cerebro femenino y masculino” está anticuada según últimos estudios

(Hodgetts. 2022). Y es que los niños si son estimulados por medio de la conversación, se tornan más comunicativos; y a las niñas a las que se les pone su alcance actividades con rompecabezas, mejoran su integración espacio-visual (Collins, 2000).

A las mujeres históricamente se le ha exigido un comportamiento afín a su naturaleza biológica: en consecuencia, la sociedad aplaude y refuerza, elevándolas a categoría de valores, las conductas competitivas, dominantes y violentas que muestran claramente “al hombre genuino”, y las conductas pasivas, sumisas, obedientes y reproductoras que revelan a “la verdadera mujer”. En los dos casos los rasgos positivos de los géneros, que tradicional y erróneamente se han asociado a cada uno de los dos sexos, casi a modo de esencialismo al vincularlos con la base biológica de los individuos se han convertido en caricaturas, caricaturas que asocian a las mujeres a los cuidados, y a los hombres a la capacidad de mando. Todo esto trae como consecuencia que actitudes competitividad o agresividad sean vistas como negativas en ellas, mientras son muestra de audacia en los hombres: así es como nuestras características biológicas moldean lo que se espera de nosotros, hombres y mujeres, perjudicando a estas últimas en su carrera laboral, ya que lo que se espera de ellas, entre otras cosas, es que asuman los cuidados de la familia, con lo que son las que aparcan sus carreras para cumplir con estos roles sexistas que se le presumen por pertenecer al sexo femenino.

V. SEGOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL

Los sesgos son acciones inconscientes, moldeadas además por la evolución del cerebro humano que busca la economía de recursos cerebrales a costa de generalizar y poder reaccionar más rápidamente ante las situaciones a las que se enfrenta en el día a día (Haselton et al., 2005), *el sesgo de género en concreto, se apoya en estereotipos sexistas y nos llevan a esperar determinadas actitudes, comportamientos, habilidades, aptitudes o capacidades asociadas al género, percibiendo de forma negativa aquellas que salen de «la norma».* También favorece que no se tenga en cuenta a uno u otro género para el desempeño de ciertas actividades, profesiones o tareas, según la consultoría de género Ático 34. Es importante señalar que tanto hombres como mujeres tenemos sesgos de género y que los aplicamos de la misma forma inconsciente en la mayoría de las mismas situaciones.

Los estereotipos sexistas se aprenden muy pronto en la infancia, y quien se atreva a ponerlos en cuestión es cruelmente tratado por sus pares, como demuestran diferentes estudios sociológicos como el experimento social en forma de documental (Movistar+ 2016) hecho en España que enseñaba el día a día de niños entre los 4 y los 5 años sin el control de los adultos a su alrededor. Una de las niñas del experimento no compartía los estereotipos de su sexo: quería llevar el pelo corto o jugar con roles de autoridad, a lo que sus pares niños, notablemente incómodos la interpelaban por medio de la burla diciéndole que ella era un chico, a lo que la niña respondía: “no, soy una chica”, explicaba después que tan solo era una niña que quería llevar el pelo corto.

Los sesgos a los que se enfrentan las mujeres en las altas esferas del trabajo, tanto en administración como científica están muy bien representados en el efecto Jennifer y John (Moss-Racusin et al, 2012) cuyo nombre viene de un experimento de la universidad de Yale donde se pedía a docentes calificados de los departamentos de ciencias (física, química y biología) de seis universidades de investigación norteamericanas, que valoraran la solicitud presentada por un estudiante (*John*) o una estudiante (*Jennifer*) ficticios, para ocupar, en sus departamentos, el cargo *lab manager*. Una de las peculiaridades del experimento era que la documentación que evaluaban era la misma y solo se diferenciaba el nombre y sexo de la persona solicitante, los resultados fueron contundentes: el currículum de Jennifer recibió peores valoraciones y menores ofertas salariales.

Sabemos que los hombres son absoluta mayoría en los altos puestos de prácticamente cualquier sector, sea este un sector feminizado o no. El denominado sesgo de afinidad golpea a las mujeres fuertemente: éste se refiere a que las personas, en este caso, los hombres en capacidad de promover a alguien a un puesto superior, lo harán con más probabilidad con personas afines en apariencia,

creencias y formas de ser, dado que estas personas validan como correcto las propias cualidades y creencias del individuo. Las mujeres son conscientes de esta realidad ya que encuentran en el sexismo, el acoso sexual y el desprecio de las propuestas con nombre femenino un factor desmotivador en sus carreras (Settles, et al. 2013).

Por último, y, aunque el efecto techo de cristal es bien conocido, el efecto acantilado de cristal no tanto, y es que, según investigaciones de la Universidad de Exeter en el Reino Unido hay una tendencia a que las mujeres sean contratadas con mayor probabilidad para puestos de alta responsabilidad, si las empresas están pasando por una crisis o recesión, posiciones en las que hay mucho riesgo de fracaso y una gran posibilidad de desgaste de liderazgo (Cooper, 2015).

VI. CONCLUSIONES

Para concluir, citaremos un experimento social de vital importancia que buscaba explorar la relación de las mujeres y el ajedrez. Kaspárov máximo y más destacado ajedrecista de la historia, creía que nunca podría ser ganado por una mujer, estaba convencido de que ellas no podían concentrarse lo suficiente, por lo menos hasta la llegada de Judit Polgar al mundo ajedrecista: es hija de pedagogos que quisieron hacer un experimento social con ella y sus dos hermanas: éste consistió básicamente en educarlas en casa, con el ajedrez como parte de su día a día. El resultado fue brillante y revelador: las hermanas Polgar fueron las primeras mujeres en entrar en el top 100 de ajedrecistas mundiales, J. Polgar, la menor de las hermanas, y consecuentemente la que, gracias a sus hermanas vivió con más naturalidad el ajedrez como parte de las dinámicas y juegos de la infancia es la única mujer que ha logrado batir a Kaspárov y a diez campeones mundiales más, incluido el actual, Magnus Carlsen; el IQ de J. Polgar es de 170. En resumen, el matrimonio Polgar logró crear 3 genios aportándoles pedagogía, educación y reforzando positivamente su actividad intelectual, logrando con ello hitos que una mujer nunca había logrado antes a nivel ajedrecista.

Tal y como apunta la psicología, el aprendizaje en niños se realiza a través, y principalmente, de la observación e imitación, con lo cual mientras no haya un cambio que enseñe a los pequeños y a las pequeñas sobre sus mismas capacidades intelectuales y de mando, no solo en la escuela, sino en casa, en la sociedad y con la muestra de referentes para ellas, estaremos abocados a parchear la situación con leyes de igualdad que, aunque necesarias, no son eficaces en solitario. Las cuotas de género son altamente polémicas incluso cuando son la única herramienta eficaz que tienen las mujeres para evadir los sesgos de sus pares masculinos, quienes tienen el poder de promoverlas. Estas políticas, además, se usan en muy pocos casos puesto que pocas empresas aplican políticas de paridad en España.

Por otra parte, los recientes descubrimientos en el campo de las neurociencias nos muestran que más allá de las diferencias biológicas, la mente de los individuos se forma por medio de la interacción con su ambiente desde que tienen acceso a éste y, ese ambiente está lleno de sesgos de género inconscientes que provienen de todas las direcciones: padres, escuela, sociedad. Nuestras diferencias biológicas son notorias, pero no tienen por qué influir en las capacidades de mando, la inteligencia o el espíritu competitivo de las mujeres.

Queda claro que no estamos haciendo bien el trabajo de luchar contra los estereotipos sexistas desde la educación: a nuestro profesorado de infantil y primaria le falta, además de formación de cómo luchar contra estos estereotipos, formación sobre ciencia y la importancia que tiene el hecho de mostrar referentes femeninos en las más tempranas etapas académicas de los niños y niñas. Los datos sobre el resultado de cómo estamos haciendo el trabajo en la educación secundaria tampoco son halagüeños: las nuevas generaciones en España presentan una preocupante tendencia machista, como muestra el último barómetro de Juventud que tenemos (Rodríguez et al, 2021): 1 de cada 5 jóvenes cree que la violencia machista no existe, el doble de hace cinco años. Queda mucho por hacer en una sociedad donde las mujeres son incluso sobretratadas y sobrediagnosticadas por trastornos del estado

de ánimo, que en los hombres son considerados menos merecedores de un tratamiento (Bacigalupe, et al, 2020).

Por último, pero no menos importante, es que parte de esa educación vaya dirigida a todos, incluidos los hombres, para que se responsabilicen de forma equitativa con las mujeres del cuidado de niños, enfermos y personas con discapacidad dentro de las familias, de lo contrario, ellas se verán obligadas a seguir asumiendo ese rol sexista, no necesariamente porque quieran, sino porque es lo que se sabe que se espera de ellas como “buenas mujeres”, mientras ellos continúan dedicándose a su carrera, obteniendo los réditos que trae esta ventajosa situación.

Si tuviésemos que resumir las conclusiones en una frase, sería: La igualdad de derechos que han conseguido las mujeres, no se traduce, necesariamente, en igualdad de trato.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁTICO 34. Consultora de Igualdad. El sesgo de género y su influencia en el ámbito laboral. Disponible en: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/sesgo-de-genero/>. Consultado el día 21/03/2022.
- Martínez, A. Á. A. (2012). ¿Juegan los genes algún papel en la guerra de género?. *Eikasia: revista de filosofía*, 42, 177-192.
- Bagigalupe, A., Cabezas, A., Baza, M. y Martín, U. (2020): “El género como determinante de la salud mental y su medicalización. Informe SESPAS 2020”. *Gaceta Sanitaria*, 34, pp. 61-67.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).
- Collins, W.A, Maccoby, E., Steinberg, L., Hetherington, E.M. y Bornstein, M.H. (2000): “Contemporary research on parenting: The case for nature and nurture”. *American Psychologist*, 55(2), 218–232.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (2020). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. Junio 2020. Disponible en: <https://www.cnmv.es>
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (2021): *Mujeres investigadoras 2021*. Comisión de Mujeres y Ciencia, CSIC.
- Cooper, M. (2015) OOPER, MARIANNE (2015): “Why women are often put in charge of failing companies”. PBS NewsHour, 22 de Septiembre.
- Donna, J. y Cech, S. Martin, (2012): *Nervous System Changes, Functional Movement Development Across the Life Span*. Capítulo 9, Third Edition. Editorial: Elsevier Saunders.
- W.B. Saunders, 2012, Pages 174-212, ISBN 9781416049784, disponible en: <https://doi.org/10.1016/B978-1-4160-4978-4.00009-0>.
- Gottau, Gabriela, 2021. Disponible en: <https://www.vitonica.com/anatomia/diferencias-entre-hombres-y-mujeres-que-influyen-en-el-entrenamiento>
- Grant Thornton (2021): *Women in Business*. Disponible en: <https://www.grantthornton.es/contentassets/8de773fd3af14a279d73fbbb03d471b1/informe-women-in-business-2021-de-grant-thornton.pdf>
- Haselton, M.G., Nettle, D. and Murray, D.R. (2015). The Evolution of Cognitive Bias. In *The Handbook of Evolutionary Psychology*, D.M. Buss (Ed.).
- Hodgett, S. y Hausmann, H. (2022): Sex/Gender Differences in the Human Brain. En *Encyclopedia of Behavioral Neuroscience*, 2nd edition (Second Edition), Elsevier, 2022, pp. 646-655.
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Disponible en: <https://www.ine.es/>
- Jiménez Tello, P. (2021): *La mujer en la universidad de Salamanca. Cifras*.
- Master, A., Meltzoff, A. y Cheryan, S. (2021): “Gender stereotypes about interests start early and cause gender disparities in computer science and engineering”. *PNAS*, 118 (48), pp. e2100030118, <https://doi.org/10.1073/pnas.2100030118>

- Ministerio de Ciencia e Innovación (2021): *Científicas en cifras 2021*. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es>
- Ministerio de Universidades de España (2020): *Informe Datos y cifras del sistema Universitario Español*. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es>
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Grahm, M.J. y Gendelsman, J. (2012): “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”. *PNAS*, 109 (41), pp. 16474-16479.
- MOVISTAR+ (2016). La vida secreta de los niños. 2016. Documental disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=-B-6-ATNbuM>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002): *Política de la Organización Mundial de la Salud en materia de género*. OMS, p. 5.
- Rodríguez, E., Calderón, D., Kuric, S., y Sanmartín, A. (2021). *Barómetro Juventud y Género 2021. Identidades, representaciones y experiencias en una realidad social compleja*. Madrid. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, FAD.
- Settles, I.H., Cortina, L.M. y Buchanan, C.T. (2013): “Derogation, discrimination, and (dis)satisfaction with jobs in science: a gendered analysis”. *Psychol Women Q.*, 37, pp. 179-191.
- Universidad de Salamanca (2021): *Personal Docente e Investigador*. Disponible en: <https://indicadores.usal.es/portal/personal/personal-docente-e-investigador/>